

I
PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL
DEL ESTADO Y EN SUS ORGANISMOS
PÚBLICOS

Madrid, 20 enero de 2011

INDICE

1. Introducción: Contexto y antecedentes

2. Ámbito de aplicación

3. Vigencia del Plan

4. Diagnóstico de la situación: Resultados

4.1 Acceso al empleo público.

4.2 Carrera profesional.

4.3 Formación.

4.4 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4.5 Situaciones de especial protección.

4.6 Retribuciones.

4.7 Estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado

5. Objetivos del Plan.

6. Ejes de actuación:

6.1 Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan de Igualdad de trato entre mujeres y hombres

6.2 Acceso al empleo público

6.3 Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional

6.4 Formación en la igualdad entre mujeres y hombres

6.5 Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

6.6 Situaciones de especial protección

6.7 Retribuciones

6.8 Medidas relativas a la igualdad en las Estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado

7. Seguimiento, desarrollo y evaluación del plan



1. Introducción: Contexto y antecedentes.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros, entre los cuales lógicamente se incluye a España.

Por otro lado, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Con los objetivos contenidos en este Plan y con las acciones y medidas previstas para conseguirlos, la Administración General del Estado pretende elaborar una herramienta que permita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En efecto, la Administración General del Estado puede considerarse como una de las más avanzadas instituciones de España en el establecimiento, desarrollo y ejecución de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, siendo pionera en la implantación de planes de igualdad en su ámbito. Así, antes de la publicación de

la Ley Orgánica 3/2007, que vino a implantar los planes de igualdad en las empresas, la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, aprobó un Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado que contenía un catálogo innovadoras medidas en lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere; además, las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Plan Concilia) contenidas en el Acuerdo Administración Sindicatos de la Mesa General de Negociación para mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, publicado mediante Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, represento un verdadero salto cualitativo en el desarrollo de políticas de empleo impulsoras de oportunidades, al introducir en España un conjunto de disposiciones pioneras en materia conciliación entre la vida personal, familiar y profesional. Finalmente, mediante la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, asumió prácticamente todas las medidas referidas que profundizan aún más en la igualdad de trato y oportunidades.

Por todo ello, el Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado pretende continuar y avanzar aún más en esta larga trayectoria incorporando, al mismo tiempo los nuevos enfoques introducidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de igualdad en el empleo.

A pesar de los avances conseguidos, todavía subsisten algunas circunstancias que siguen condicionando la efectiva participación de las mujeres, en condiciones de igualdad de oportunidades, en el empleo público. Las medidas contenidas en este Plan buscan atajar estos desequilibrios y promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la Administración General del Estado, en la convicción de que dichas medidas promoverán una mayor responsabilidad social en la Administración General del Estado, en beneficio de las empleadas y empleados públicos y del conjunto de la sociedad en general.

2. Ámbito de aplicación

El presente Plan será de aplicación general a la Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella que tengan personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio.

3. Vigencia del Plan

El Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella tendrá

una vigencia de un año. Manteniendo su vigencia hasta la aprobación de un nuevo plan.

4. Diagnóstico de situación: Resultados

Para poder elaborar el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado será necesario conocer la situación previa existente, con el fin de efectuar un análisis que nos permita identificar, a la vista de los datos obtenidos, si existe desigualdad o discriminación.

Por ello, se han recabado datos sobre la Administración General del Estado, desagregados en función de la variable sexo, y se ha realizado un análisis de la situación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de la Administración General del Estado. Este análisis de situación será completado mediante la elaboración de un diagnóstico por cada uno de los Departamentos ministeriales y Organismos Públicos.

Partiendo de este análisis y de las recomendaciones establecidas por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y las organizaciones sindicales, se considera conveniente distribuir los resultados del diagnóstico en las siguientes áreas: acceso al empleo público, carrera profesional, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y situaciones de especial protección. Además de la complejidad funcional y organizativa de la Administración General del Estado se derivan ciertas características específicas que también han sido analizadas

Así de la información recabada del Registro Central de Personal –datos referidos a 2009- se observa que del total de efectivos existentes en la AGE, el 51,98% corresponde a mujeres y el 48,02% a hombres. Estos datos nos muestran, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que existe una situación equilibrada. Esta casi paridad se mantiene respecto del personal funcionario de los Ministerios, Organismos Públicos y Áreas vinculadas, se mantiene la existencia de un número mayor de mujeres al contar con un 53,86% y con un 46,14% de hombres, en cambio al contemplar los datos referentes al personal laboral vemos que contamos con un número mayor de hombres que mujeres, siendo el porcentaje de hombres de un 52,47% y el de mujeres un 47.52%. (Anexo I)

Las áreas en las que se han utilizado para llevar a cabo el estudio del diagnóstico de situación son las siguientes:

4.1 Acceso al empleo público.

El acceso al empleo público en la Administración General del Estado no muestra desequilibrios significativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al regirse por los principios de capacidad, mérito e igualdad. Así lo demuestran la paridad en el nombramiento de los órganos de selección, la inclusión en los temarios de contenidos referentes a la igualdad de oportunidades y la proporcionalidad existente entre el número de aspirantes y las candidatas y candidatos que en la actualidad superan los procesos selectivos tanto por acceso libre como por promoción interna.

En este sentido, más allá de las medidas adoptadas en esta materia que han motivado los resultados actuales, es preciso incorporar otras, con objeto de mantener el alto nivel de igualdad en el acceso al empleo público conseguido en estos últimos años. (Anexo II)

4.2 Carrera profesional

La carrera profesional está conformada por el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad manifestándose fundamentalmente a través de la provisión de puestos de trabajo y la promoción interna. Si bien los procedimientos constitucionales mencionados tienen una adecuada aplicación en este ámbito, debe prestarse especial atención a las formas de provisión y acceso de aquellos puestos y funciones más relevantes para la organización.

En este sentido, si se realiza un análisis de composición de los niveles 30, 29 y 28 de la Administración General del Estado, basándonos en el concepto de "composición equilibrada" definido en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, se constata en estos niveles una mayor presencia de hombres.

Así, en el nivel 30 la presencia masculina es del 67'31% frente al 32'69% de ocupación femenina; mientras que en el nivel 29 la presencia de hombres se sitúa en el 68'88% frente a la femenina del 31'12%; y es el nivel 28 donde se produce una mayor aproximación entre la presencia de hombres y mujeres a dicha "composición equilibrada" con un 61'42% de hombres frente al 38'58% de mujeres. Por ello cabe prestar especial atención a la consecución de una "composición equilibrada" en los niveles 29 y 30, los de mayor notoriedad, retribución y responsabilidad dentro de la organización.

Debe tenerse en cuenta, en todo caso, que el factor de desequilibrio en estos puestos tiene su origen en el acceso a la carrera administrativa y que esta

disparidad se está reduciendo a medida que se incrementa la incorporación de la mujer a la función pública en el Subgrupo A1. Así, se alcanza una "composición equilibrada" en los niveles superiores de la Administración General del Estado en la franja que va hasta los 39 años, apreciándose asimismo una composición prácticamente equilibrada en el nivel 28 en el tramo de edad de 40 a 59 años. (56,5% de hombres y un 43,5% de mujeres). En sentido contrario, la disparidad aumenta a medida que aumenta la edad, alcanzando su máximo en el tramo de edad de 60 a 70 años con proporciones de aproximadamente 85% de hombres frente al 15% de mujeres en todos los niveles superiores. (ANEXO III)

Por todo lo expuesto, podemos afirmar que se aprecia, con el simple devenir del paso del tiempo, una corrección de estos desequilibrios.

Continuando con el un análisis de la carrera profesional en función de las diferentes formas de provisión de puestos de trabajo, tenemos que ahondar en el concurso o la libre designación, debiendo analizarse igualmente, en términos de género el nombramiento de personal eventual de la organización.

De esta manera, según se desprende de los datos contemplados, se observa un mayor desequilibrio en aquellas formas de provisión en las que existe mayor discrecionalidad en el nombramiento (libre designación y designación de personal eventual), con especial incidencia en los subgrupos superiores.

Así, si se toma en consideración el Subgrupo A1, se observa que en la provisión de puestos eventuales (62,38% de hombres frente a 37,62% de mujeres) o de libre designación (66,30% de hombres frente al 33,69% de mujeres) se produce un predominio masculino superior al de la composición total de este Subgrupo, que muestra una presencia del 59,09% de hombres y un 40,9% de mujeres. (ANEXO III – cuadro resumen)

En relación con el Subgrupo A2, a la vista de la información recabada podemos decir que existe composición paritaria entre hombres y mujeres (50,65% de hombres y 49,34% de mujeres), y sin embargo, en la forma de provisión mediante libre designación, un 71% de los puestos son ocupados por hombres y un 29% por mujeres, detectándose por tanto un desequilibrio considerable. Sin embargo, en este ámbito, la designación de personal eventual si muestra una composición equilibrada.

En el caso de los Subgrupos C1 y C2 respecto a las formas de acceso a través de la provisión de personal eventual y de libre designación, se evidencia un mayor acceso femenino, en ambas formas de provisión de puestos (Anexo III – cuadro resumen).

Finalmente, la carrera profesional se conforma mediante la promoción interna, esto es, a través del acceso desde Subgrupos inferiores a otros superiores de la organización. En este ámbito, la proporción de acceso por promoción interna es similar a la del Subgrupo de origen, de acuerdo con la información contemplada, sin que existan desequilibrios de género significativos. Se manifiesta, en todo caso, una desviación en el caso de promoción interna al Subgrupo A1 que se encuentra en los límites de la composición equilibrada (60% de hombres, 40% de mujeres).

Por tanto, cabe deducir que en el ámbito de la promoción interna son de plena aplicación los principios de igualdad, mérito y capacidad, manifestados a través de procedimientos de acceso garantistas basados en la realización de un concurso-oposición. Se aprecia en todo caso, una mayor dificultad de acceso de las mujeres en aquellos procedimientos que requieren de mayor exigencia y dedicación en su desarrollo profesional (Subgrupo A1), por lo que deberá procederse a un análisis en profundidad de la situación, con el fin de proceder a adoptar las medidas adecuadas para evitar el mencionado desequilibrio.

Así a la vista del análisis realizado, podemos afirmar que, en términos generales, no existen diferencias relevantes en el desarrollo de la carrera profesional de mujeres y hombres, para tener que afirmar que existe discriminación, si bien hay que tener en cuenta que algunas razones socioculturales e históricas han podido generar ciertos desequilibrios estructurales en la disposición organizativa de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, se observa una cierta desigualdad en los Subgrupos A2 y A1, en especial en éste último subgrupo es donde existe mayor desequilibrio. Por ello, será preciso adoptar algunas medidas correctoras, especialmente en determinados cuerpos y escalas o en ámbitos específicos, con el fin de garantizar la efectiva igualdad.

4.3 Formación

Una formación progresiva, integradora y completa en materia de igualdad es un elemento fundamental a la hora de valorar el desarrollo del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado.

En estos momentos, la situación existente revela una equiparación aproximada entre el número de beneficiarias y beneficiarios de acciones formativas de contenido general, si bien de los datos obtenidos también se infiere que es necesario promover más actividades de formación que conecten directamente con la igualdad, la conciliación, la corresponsabilidad y la no discriminación. Es decir, una vez que se ha alcanzado una paridad aproximada en cuanto a número de

beneficiarias y beneficiarios, se debería procurar impulsar el contenido y la periodicidad de aquellas acciones que fomenten el aprendizaje sobre el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. En este sentido, se establecerán acciones formativas periódicas relativas a la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública. (Anexo IV)

4.4 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con efectos de 1 de enero de 2006, contenidas en el Acuerdo Administración Sindicatos de la Mesa General de Negociación para mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, que asume y profundiza el Estatuto Básico del Empleado Público, avanzando en la orientación de que las medidas de conciliación se dirigen a hombres y mujeres y tienden, además de a alcanzar un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, a favorecer una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito privado.

De los datos recabados puede decirse que un gran número de empleadas y empleados públicos están disfrutando de los derechos y garantías que consagró dicho plan, y como ya hemos señalado ahonda el EBEP, destacando la introducción de medidas como el reconocimiento del derecho paternal a disfrutar de 10 días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, la flexibilización del horario de trabajo, o la posibilidad de sustituir el permiso de lactancia por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

De esta manera, se aprecia un acceso cada vez mayor de los hombres a las medidas de conciliación, destacando el hecho de que en prácticamente todas las medidas de conciliación facilitadas por la Administración General del Estado al menos cerca de un 30% de los beneficiarios de dichas ayudas son hombres, lo que redundará en la construcción y consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos.

Como ejemplo de incremento en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, es destacable el incremento sustancial del 80% de permisos de paternidad concedidos por la Administración General del Estado desde su implantación en el año 2006 hasta el año 2009, constatándose como el número de hombres que acceden a este permiso ha aumentado con el transcurso del tiempo sin que se hayan producido variaciones significativas en la tasa de natalidad, lo que muestra la consolidación de estas medidas de conciliación y de corresponsabilidad entre los hombres.

Por otra parte, siguen existiendo ámbitos donde la presencia femenina es más significativa que la masculina, como en la acumulación del permiso de lactancia y maternidad, la formación durante los permisos de maternidad, la reducción de jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años, la reducción de jornada para cuidado de personas mayores o discapacitadas sin actividades retribuidas, la ampliación de 4 semanas del permiso de lactancia, la flexibilización de jornada por hijos menores de 12 años, la flexibilización de jornada por personas mayores o la reducción de jornada por guarda legal.

Entendemos que a medida que se incremente la participación masculina en las medidas de conciliación facilitadas por la Administración General del Estado, se consolidará la cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos. Por ello, resulta necesario incidir en estas medidas (Anexo V).

4.5 Situaciones de especial protección.

La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, consagra en su artículo 24 la movilidad geográfica de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, desarrollado por el artículo 82 del Estatuto Básico del Empleado Público. De la información disponible se desprende que estos procesos de movilidad geográfica de las empleadas víctimas de violencia de género están funcionando correctamente en la Administración General del Estado, conforme a la normativa vigente. Sin embargo, cabe incidir en medidas complementarias que aseguren un desarrollo de medidas garantistas que profundicen esta actuación, y tengan en cuenta otras posibles situaciones que merezcan especial protección, especialmente en los casos de discriminación múltiple.

4.6 Retribuciones

Las retribuciones básicas de las empleadas y empleados públicos vienen recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por lo que no hay diferencias en la percepción de las cuantías.

En cuanto a la existencia de posibles diferencias de cuantía de las retribuciones complementarias hay que señalar que es necesario evaluar si la percepción de este tipo de retribuciones esta produciendo diferencias entre mujeres y hombres.

Por lo que se hace preciso determinar, en todos los niveles de la Administración

Pública, el número de mujeres y hombres que las perciben, así como su cuantía.

4.7 Estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado.

La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado requiere de una estructura organizativa y funcional estable y plenamente operativa que sirva para garantizar, promover e impulsar todas aquellas medidas que se estimen necesarias en esta materia.

En este sentido, es muy importante subrayar que en el desarrollo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado participan numerosas instituciones. En efecto la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no solamente habilitó la aprobación por parte del Gobierno del presente Plan de Igualdad para la AGE, sino que al mismo tiempo creó las Unidades de Igualdad en cada Departamento Ministerial, con objeto de que éstas desarrollasen actuaciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su específico ámbito organizativo.

Un análisis de la situación indica la necesidad de reforzar el papel de las Unidades de Igualdad en el marco de la estructura organizativa y de recursos humanos en donde desarrollan sus funciones, creando una conexión estable entre la Secretaria de Estado para la Administración Pública y la Secretaria de Estado para la Igualdad, que a su vez refuerzan sus funciones en esta materia como órganos competentes, en sus respectivos ámbitos, a la hora de planificar, desarrollar y evaluar las políticas en materia de igualdad de oportunidades en la Administración General del Estado.

Por otro lado, es necesario establecer la previsión expresa de que los Departamentos Ministeriales, Instituciones y Organismos Públicos, realicen, en sus ámbitos respectivos, el diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y elaboren y propongan las medidas complementarias que, en el marco de este Plan de Igualdad, fueran adecuadas a las características propias de sus organizaciones.

5. Objetivos del Plan

Este plan tiene como objetivo general la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General del Estado, para ello:

- En el ámbito de cada Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado se constituirá un grupo de trabajo derivado de la Comisión Técnica de Igualdad, bajo la denominación de Comisión Delegada de Igualdad, donde se conocerán e informarán, entre otros, de todos los asuntos y materias a las que hace referencia el presente plan.
- Las Unidades de Recursos Humanos, en el ámbito de cada Mesa Delegada elaborarán el correspondiente diagnóstico de situación de acuerdo con los instrumentos incluidos en el presente plan, con la colaboración de las Unidades de Igualdad.
- En cada Mesa Delegada podrán proponerse, a iniciativa de la Comisión Delegada de Igualdad, las medidas que habrán de orientar la elaboración del Plan de Igualdad, con la finalidad de lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la AGE.

- Elaborar un Protocolo de Actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón del sexo, incluyendo un procedimiento de prevención y actuación.

El Plan de Igualdad de la AGE tendrá como objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo en la AGE.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la AGE.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la AGE.
- Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

6. Ejes de actuación

Los ejes de actuación para prevenir desigualdades y corregir las detectadas se organizan en función de las seis áreas utilizadas en el estudio del diagnóstico de

situación. Estos ejes son los siguientes:

1. Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del plan de igualdad entre mujeres y hombres.
2. Acceso al empleo público.
3. Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional.
4. Formación en igualdad entre mujeres y hombres.
5. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Atención de situaciones de especial protección.
7. Retribuciones
8. Medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado.

Desde el punto de vista de las acciones adoptadas, este plan incluye un significativo reforzamiento de medidas que ya se están realizando y cuya evaluación ha puesto sobre la mesa resultados muy positivos en lo que a igualdad efectiva entre mujeres y hombres se refiere. También el Plan da cobijo a medidas alternativas que establecen nuevos ámbitos de actuación, novedosas herramientas o vías para conseguir la igualdad efectiva entre empleadas y empleados públicos de la Administración General del Estado.

Con carácter general y según los datos facilitados por el Registro Central de Personal, podemos señalar que analizando el total de efectivos existentes en los departamentos ministeriales se desprende que la media alcanza la paridad dado que hay un 52% de mujeres frente a un 48% de hombres, aunque en Ministerios como Fomento, Medio Ambiente, Rural y Marino e Interior el número de hombres casi duplica al de mujeres y en Educación y Sanidad, Política Social e Igualdad el porcentaje de mujeres duplica al de hombres, estos desequilibrios estructurales han sido generados por razones socioculturales e históricas, por lo que habrán de buscarse fórmulas que de aquí a la finalización del plan dichos desequilibrios vayan corrigiéndose de una forma eficaz.

A la vista de estos datos (Anexo VI – tablas 2.9 del Registro Central de Personal) para alcanzar la igualdad se proponen los siguientes ejes de actuación y medidas de desarrollo:

6.1 Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del plan de igualdad entre mujeres y hombres.

- Para poder profundizar en la realización de un diagnóstico de todos los

Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos vinculados a ellos, se han confeccionado unas instrucciones para cumplimentar las tablas correspondientes a los cuestionarios para recabar la información en todos y cada uno de los ámbitos de cada Mesa Delegada.

- Las Unidades de Recursos Humanos, con la colaboración de las Unidades de Igualdad, antes del 30 de junio de cada año y previa información a la respectiva Comisión de Igualdad, remitirán a la Comisión Técnica de Igualdad de la MGNAGE el diagnóstico de situación de acuerdo con los instrumentos incluidos en el presente plan.
- En el ámbito de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales se propondrá las modificaciones correspondientes al objeto que todas las tablas, cuadros y estadísticas sean homogéneas a las establecidas en el presente Plan, debiendo incorporar datos como: baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común, incapacidad laboral en todos sus grados. etc.

6.2 Acceso al empleo público

Este eje incluye la puesta en marcha de las siguientes medidas:

a) En la Oferta de Empleo Público y en las convocatorias de selección.

Actuaciones:

- Cuando el órgano convocante remita a la Dirección General de la Función Pública, para su aprobación, la correspondiente convocatoria deberá contener una referencia a la composición numérica distribuida por sexo, de los Cuerpos y Escalas o los grupos de titulación objeto de la convocatoria.
- Garantizar que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).
- Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva de aspirantes que han superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno de impacto de género que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre aspirantes admitidos en el proceso, y aprobadas y aprobados en cada una de las pruebas realizadas. Este estudio se enviará a la Dirección General de la Función Pública.

b) Materias de políticas de igualdad y contra la violencia de género en los

programas de los distintos procesos selectivos.

Para ello, se establece, como medidas fundamentales las siguientes:

- La Dirección General de la Función Pública, comprobará en el trámite de autorización, a través de los correspondientes informes de convocatorias de los distintos procesos selectivos, la inclusión de materias de igualdad en los programas de dichas convocatorias.
- En los cursos selectivos deberá incluirse un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y otro en materia de violencia de género.

c) Establecimiento de medidas específicas en el desarrollo de las correspondientes pruebas selectivas para fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de las siguientes actuaciones:

- La Dirección General de la Función Pública realizará un estudio interno anual sobre el acceso al empleo público cuyo contenido incluya, al menos, una referencia a la existencia de inferior representación femenina o masculina en procesos selectivos concluidos el año anterior. A efectos de lo dispuesto en esta medida se considera que existe presencia equilibrada de mujeres y hombres, según se establece en la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de inferior representación masculina o femenina cuando, del número total de efectivos de un cuerpo o escala o grupo de titulación, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

En todo caso, a la hora de realizar la determinación de la menor representación, se tendrá también en cuenta el número de aspirantes de cada sexo que iniciaron el proceso selectivo correspondiente. Para ello, la Dirección General de la Función Pública requerirá la información pertinente a los Departamentos Ministeriales, a los que estén adscritos los Cuerpos o Escalas de la AGE, que se podrá realizar a través de las correspondientes Unidades de Igualdad.

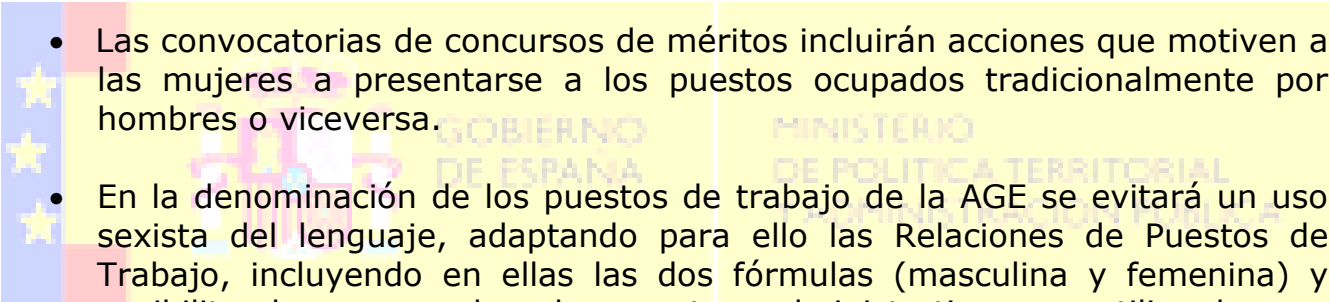
6.3 Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional

Este eje incluye la puesta en marcha de las siguientes medidas:

- La Dirección General de Función Pública realizará un estudio interno anual

sobre el impacto de género en las formas de provisión de puestos de trabajo en la Administración General del Estado, dedicando especial atención a los puestos superiores de la organización, así como a los nombrados mediante libre designación, o cuyo nombramiento corresponda a personal eventual.

- En los puestos de trabajo que salgan a concurso deberá incluirse en la correspondiente convocatoria como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas.
- En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, los titulares de los órganos directivos procurarán que su cobertura sea inversamente proporcional con la representación que en cada departamento u organismo tenga cada género en el grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de lograr el pretendido equilibrio entre mujeres y hombres.

- 
- Las convocatorias de concursos de méritos incluirán acciones que motiven a las mujeres a presentarse a los puestos ocupados tradicionalmente por hombres o viceversa.
 - En la denominación de los puestos de trabajo de la AGE se evitará un uso sexista del lenguaje, adaptando para ello las Relaciones de Puestos de Trabajo, incluyendo en ellas las dos fórmulas (masculina y femenina) y posibilitando que en los documentos administrativos se utilice la que corresponda al sexo de la persona que lo ocupa.

6.4 Formación en la Igualdad entre mujeres y hombres

Este eje incluye el desarrollo de las siguientes medidas:

- La Administración General del Estado continuará fomentando la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.
- La Administración General del Estado propondrá en el seno de la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo en la AGE, otorgar una mayor valoración a los planes de aquellos promotores que incluyan acciones formativas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- La Administración General del Estado propondrá en el seno de la Comisión General para la Formación Continua, fijar los criterios que valoren las acciones formativas en materia de igualdad de trato en los planes de formación de todas las administraciones públicas y de las organizaciones sindicales.
- La Secretaria de Estado para la Administración Pública promoverá la realización anual, de una o varias jornadas interdepartamentales, en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, contará con la colaboración de la Secretaria de Estado para la Igualdad del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- Los departamentos ministeriales incluirán en sus planes anuales de formación, la realización de acciones específicas formativas tendentes a fomentar entre sus empleadas y empleados públicos una cultura en igualdad de trato entre mujeres y hombres. Asimismo, se incluirán a partir del 2011 un módulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas semanales.
- Promover la participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.
- Incluir indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce desigualdad.
- El INAP incluirá entre las actividades formativas de los cursos correspondientes a predirectivos y directivos de la Administración General del Estado formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.
- Cuando proceda la contratación de acciones formativas con Empresas, fomentar el que se haga con aquellas que hayan sido reconocidos por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad con el distintivo "Igualdad en la empresa" al que se refiere el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

6.5 Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este eje incluye el desarrollo de las siguientes medidas:

- Mantener, garantizar y promover los derechos de las empleadas y empleados públicos recogidos en las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral contenidas en el Acuerdo Administración Sindicatos de la Mesa General de Negociación para mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos y asumidas por el EBEP. En concreto, en el ámbito de la Comisión Técnica de Igualdad se propondrá para que, durante el año 2011 y de acuerdo con la Resolución de la Secretaria General para la Administración Pública de 20 de diciembre de 2005, se elabore un plan en el ámbito de cada Mesa Delegada para proceder al cierre de las instalaciones administrativas, a la finalización de la jornada, en los términos mencionados en la citada Resolución.
- Programar acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutaran las medidas de conciliación en aquellos ámbitos en que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a estas medidas como: flexibilización de la jornada por cuidado de hijos menores de 12 años, reducción de jornada por guarda legal, flexibilización de la jornada para el cuidado de personas mayores, reducción de jornada por enfermedad grave familiar, flexibilización jornada para cuidado de personas discapacitadas.
- Realizar acciones específicas que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito de la AGE, acciones de información, formación y sensibilización.
- En el ámbito de la Comisión Técnica de Acción Social se propondrá que se adopten medidas, con carácter uniforme, en las convocatorias del año 2011 acerca del establecimiento de medidas que incentiven a aquellas madres que cedan parte de su permiso de maternidad al otro progenitor.
- Realizar un informe que analice las posibilidades y viabilidad de una estructuración de la jornada de trabajo en el ámbito de la AGE: ordenación de la jornada laboral, posibilidades del teletrabajo, cumplimiento de objetivos, etc.
- Se estudiarán las fórmulas para homogeneizar el disfrute del permiso de

paternidad, por parte de todos los empleados públicos.

6.6 Situaciones de especial protección

Para la consecución un procedimiento de desarrollo ágil, garantista y uniforme en la actuación de las diferentes Administraciones Públicas ante situaciones de especial protección se llevarán a cabo las siguientes medidas:

- Elaboración de un protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Establecimiento de un protocolo de la Administración General del Estado sobre movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, que garantice la protección de la intimidad de las víctimas, sus descendientes y cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.
- Se procurará garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.
- Seguimiento del acuerdo de movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género en lo que respecta a la participación de la Administración General del Estado en el mismo.
- Realización de un estudio acerca del correspondiente seguimiento de la carrera profesional, promoción, retribuciones y en especial de la forma de acceso al puesto actual de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
- Estudio de otras posibles situaciones que requieran especial protección y, en su caso, propuesta de las medidas adecuadas.
- Crear un buzón de sugerencias en materia de igualdad, accesible para todo el personal de la Administración General del Estado. Las sugerencias recibidas se valorarán en la Comisión Técnica de Igualdad de la MGNAGE.

6.7 Retribuciones

- Realizar un análisis sobre el impacto de género en los Departamentos

Ministeriales y Organismos Públicos, de las cuantías retributivas correspondientes a los complementos variables que perciban las empleadas y empleados públicos,

6.8 Medidas relativas a la Igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado.

Este eje incluye el desarrollo de las siguientes medidas:

- Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos seguirán remitiendo, al menos anualmente, a los Ministerios de Sanidad, Política Social e Igualdad y de Política Territorial y Administración Pública información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en los términos manifestados en el anexo (diagnóstico de situación).
- Se acuerda seguir fomentando la implantación en las redes internas (intranet) de todos los ministerios y organismos públicos secciones específicamente dedicadas a facilitar información orientada a la promoción de la igualdad.
- Las Unidades de Igualdad serán las responsables de evaluar el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad en su ámbito y de remitir anualmente a la Dirección General de la Función Pública un informe de seguimiento que recoja las actuaciones realizadas, su análisis y valoración. Este informe y su estimación se debatirá en el seno la Mesa delegada correspondiente.
- Desde la Dirección General de la Función Pública se coordinará una red de comunicación e intercambio de información entre las Unidades de Igualdad.

7. Seguimiento, desarrollo y evaluación del Plan

- La Comisión Técnica de Igualdad de trato entre mujeres y hombres de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado será la encargada de realizar un seguimiento sobre el grado de cumplimiento del presente Plan.
- La Secretaria de Estado para la Administración Pública, con la colaboración de la Secretaria de Estado para la Igualdad, determinará todos aquellos procedimientos, instrucciones o recomendaciones que sean necesarias para el correcto desarrollo del presente plan.

- La Secretaria de Estado para la Administración Pública (Dirección General de la Función Pública) elaborara, con la colaboración de la Secretaria de Estado para la Igualdad del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, un informe anual sobre la aplicación de este plan. Este informe se elevará al Consejo de Ministros.
 - La Comisión Técnica de Igualdad de trato entre mujeres y hombres podrá proponer a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado cuantas modificaciones estime oportunas a la vista de los resultados obtenidos en la aplicación de este Plan.
-

